

外国人労働者問題の日韓比較に関するノート

田 卷 松 雄

はじめに

1980年代後半、東アジアにおける就労を目的とした人の移動は大きな転換期を迎えた。東南アジアのタイ・マレーシア、都市国家型経済の香港・シンガポールに加えて、北東アジアの日本・韓国・台湾が越境労働力の新たな求心国・地域として浮上した。この結果、1990年代までには、東アジア地域の国家は、ほぼすべて、労働力の送出国、受入国、あるいは双方の役割を担う国として国際労働力移動に関わるようになった。日本と韓国は、ほぼ過去20年におよぶ外国人労働者の受入において、1980年代後半に人の越境移動の新たな求心点として浮上したことを含め、非常に類似した経験を有してきた。第一に、両国とも、非専門的な単純労働分野といわれる低熟練技能分野での外国人労働力の導入に慎重であった。韓国は2004年に雇用許可制によって低熟練技能分野での労働力導入に踏み切るが、日本では、現在も低熟練技能分野での外国人の就労は原則として認められていない。第二に、両国とも、当初より、非正規滞在者問題が主要な政策課題となり続けてきた。第三に、両国とも、民族的な出自を同じくする人々の大量の還流現象が見られた。日本への日系南米人の出稼ぎ現象、韓国への中国朝鮮族の出稼ぎ現象が、それに当たる。第四に、両国とも、2000年代に入り、外国人労働者に関する国レベルでの様々な政策が整備されてきている。そして、日本では2006年に総務省が多文化共生の推進に関するプランを、韓国でも同時期に外国人政策委員会が社会統合に関するプランを発表し、両国とも従来の「管理」中心の政策から「共生」あるいは「統合」へと大きく方向転換するような姿勢を示した。

本論は、以上のような類似性を有する日本と韓国を取り上げ、両国における外国人労働者問題の

経過と現状を整理・検討する。本論で主に注目するのは、非正規滞在者、研修生、民族的な出自を同じくする人々（日本の場合は日系南米人、韓国の場合は中国朝鮮族）である。かれらは低熟練技能分野を支える主要な労働力を構成してきた。外国人労働者に関する研究の多くは、外国人労働者を在留資格や出身地等の視点から別々に取り上げて論じてきた。特に日本ではこうした傾向は強い。本論では、かれらの越境移動をグローバル化が進む東アジア社会で生じた現象として関連付け、主に資本の戦略と国の政策の視点から解釈する。また、外国人労働者問題は、様々な主体による問題の定義づけによって異なる様相を見せる。ここでの基本的な関心は、外国人労働者を受け入れる国の政府がかれらの存在や増大をいかなる観点から問題として認識し、いかなる意図の下にどのような内容の政策を整備してきたのかにある。このことを明らかにしながら、外国人労働者に向けられる制度的なメカニズムの影響をおさえ、かれらが直面してきた問題のつながりを捉える。

以下、まず、過去のおおよそ20年間を、2000年前後を基準に大きく二分し、それぞれの時期の外国人労働者をめぐる動向を、比較の視点を意識しながら日韓別に整理する。その上で、日韓両国の外国人労働者問題の現代的状況を示す。

I 外国人労働者の増大と流入形態

1 日本

日本では、80年代後半から始まるバブル期に特に建設業と製造業における労働力不足が表面化し、主に東南アジアからの外国人労働者が流入した。日本は外国人労働力を受け入れる正式な制度を有していなかったため、流入した労働者はすべて「不法就労者」となった。「不法就労者」の増加は、治安や労働市場の面で国家の正当性を揺る

がす大きな問題を構成する。他方で、この時期、特に製造業と建設業を中心に人手不足が深刻化する。外国人労働者への対応は、「不法就労」の防止と低熟練技能分野での労働力不足の解消を主要な政策課題として始まることになった。

「入国管理及び難民認定法」（以下、「90年入管法」と表記）は1989年に改定され、翌90年より施行されたが、「単純労働力分野での外国人就労の原則禁止」という従来の方針は堅持された。この方針が閣議了解の下で堅持されてきたのは何故だろうか。一つは、戦後日本社会のなかで存在してきた在日朝鮮・韓国人の問題が関係する。日本の植民地政策の下で大量に日本へ移動し、戦後も引き続き日本に定着した在日朝鮮・韓国人は、1952年のサンフランシスコ平和条約の発効によって、日本国籍を喪失して、外国人となった。在日朝鮮・韓国人は、いずれ日本国籍を取得して帰化するかもしれないが、現実にはそうはならなかった。もう一つは、ヨーロッパの経験が関係する。ヨーロッパ諸国は高度経済成長期にゲストワーカーとして大量の外国人労働者を受け入れた。オイルショック後には外国人労働者の労働力は不要なものとして帰国を奨励する政策が取られたが、現実には、家族呼び寄せなどで外国人の定住化が進んだ。この2つの経験は、外国人は一旦流入するとコントロールが難しい存在になると解釈される。日本が外国人労働者の導入に慎重であったのは、以上の経験を教訓として受け止めたことが関係している。

因みに、外国人となった在日韓国・朝鮮人の在留資格は、「別に法律で定めるところにより、その者の在留資格および在留期限が決定されるまでの間、引き続き在留資格を有することなく、本邦に在留することが出来る」（「ポツダム宣言の受諾に伴い発する命令に関する件に基づく外務省関係諸命令の措置に関する法律」1952年4月28日法律等126号）というもので、極めて曖昧な状態が長期間続いた。旧植民地出身という同じ歴史的背景を持つものの在留資格が「特別永住」として一本化されるには、「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特別法案」(91年3月)まで待たねばならなかった。

さて、非正規滞在者発生の本質的原因は、資本が国境を越えて労働力を編成することと国家が国境を越える人々の移動を制限することとの乖離にある。この乖離のなかで、80年代末から93年まで、出稼ぎ目的で来日し在留期間を超過して滞在する非正規滞在者が急増し、93年のピーク時で約30万人に達した。

これに対して、日系南米人および研修生が増大したことには、「90年入管法」の新しい内容が直接的な影響を及ぼした。「90年入管法」は、まず、日本人の血統を有する日系人¹に対して、「活動内容に制限がない在留資格」（従って就労に制限のない資格）を優先的に供与した。この改定により、特に「定住者」ビザを通じた日系南米人の流入が急増した。「90年入管法」は、「特別永住者」の創設により長年の懸案事項であった旧植民地出身者の法的地位問題に一定の解決を与えた。「定住者」という在留資格の創設は、在日三世と日系三世の処遇バランスを図った結果だと言われる。ブラジル人の日本への出稼ぎは、「90年入管法」以前から、移民ネットワークを利用する形で始まっていた。また、国は日系人を「外国人労働者」として導入したわけではない。しかし、「90年入管法」は、かれらの出稼ぎを加速化させる結果を招いた。身分を保障されているがゆえに、かれらは、移動が自由な労働力を構成することになった。

一方、明らかに外国人労働者の導入を意図して活用されたのが研修生制度である。「研修」の在留資格は、「90年入管法」によって、それまでの「留学生」の一形態であったものから、独立した在留資格として創設された。その後、経済団体の圧力を受け、研修制度の規制緩和が進み、人手不足の中小零細企業に対して大きく門戸を開いていくことになった。規制緩和の効果は受入れ企業の零細化に顕著である。技能実習実施企業の従業員規模を見ると、従業員1-9人規模の企業が全体の38%、10-19人規模が21%、20-49人規模が18%で、50人未満の企業が全体の8割近い²。研修生もまた、公式には「労働者」ではない。日系人と対照的なのは、研修期間が短期に限定され研修先を変更できないなど、管理された不自由な労働者だということである。

1999年末現在、就労する外国人の総計は66万

8200人で、そのうち、技術・専門職従事者12万5700人を除く54万2500人が、低熟練技能分野で就労していた。その内訳は、非正規滞在者25万1700人、日系南米人22万500人、研修・技能実習生7万300人であった³。90年代、日系人の大量流入はあったが、2000年時点では、非正規滞在者のほうが多く、低熟練技能分野就労者の約6割を占めていた。なお、非正規滞在者と研修生の大半はアジア出身者である。また、上記のように、日系南米人には在留資格に対する優遇措置があるため、日系南米人のなかに非正規滞在者はほとんどいない。

2 韓国

韓国は、1980年代半ばまで主に中東の建設現場へ労働力を送り出していた国である。87年のソウルオリンピックなどを契機に経済発展が上昇する中で、特に製造業での人手不足が深刻になり、労働力を送る側から受け入れる側への転換が急激に生じた。日本と同様に、外国人労働力を受け入れる正式な制度を有していなかったため、流入した外国人労働者は「不法就労者」となり、外国人労働者への対応は、「不法就労」の防止と低熟練技能分野での労働力不足の解消を主要な政策課題として始まった。韓国における非正規滞在者は、90年約2万人であったが、94年には約5万人に増加していた。

韓国で、まず、労働力不足を補完したのは、中国朝鮮族⁴である。日本にルーツがある日系南米人が90年代以降日本に大量移動した現象と類似するものとして、韓国へは朝鮮半島にルーツがある中国朝鮮族が「親族訪問」を利用して80年代後半から大量に移動し始めた。韓国政府は1984年に、親族訪問の中国朝鮮族来訪者に6ヶ月の在留を認める旅行証明書の発給に踏み切っていた。親族訪問によって発給される旅行証明書では、韓国内での就労は認められていない。朝鮮族の出稼ぎは当初一時的な滞在が主だったようであるが、予想外の大量の流入と滞在が長期化し「不法就労」が増大したことへの対応として、韓国政府は朝鮮族に対して、在留期間の短縮や親族訪問が出来る年齢を高めを設定するなど制限措置を加えることとなる。

一方で、韓国政府は、深刻化する労働力不足へ

の対応として、産業技術研修制度を導入する。政府は、まず、91年に海外投資を行なっている企業を対象に研修制度を導入するが、93年からは中小企業における労働力不足への対策として、従業員10-300人未満の中小製造企業を対象に外国人を研修生として原則1年雇用（1年延長可能）することができる運用を始めた。朝鮮族のみならず、アジア各地からの労働力の導入を期待したのである。94年には2万人の産業研修生が雇用された。この制度は、その後、対象範囲を沿岸漁業や建設業まで拡大した。また、96年には雇用期間が2年（1年延長可能）に伸ばされた。このようにして、研修生制度は、94年以降、中小企業における外国人労働者の導入に中心的な役割を果たしてきた。研修生制度の発足は、非正規就労の防止という目的を併せ持つものであり、研修生は低熟練技能分野に従事する非正規滞在者を代替することが期待されたのである。

韓国で就労する外国人は、専門・技術職に従事する合法的就業者、産業技術研修生、非正規滞在者の3つに大別される。2002年現在の内訳をみると、合法就業者33,020人（9.0%）、産業技術研修生79,350人（21.6%）、非正規滞在者287,808人（63.2%）であり、非正規滞在者が6割を超え、突出している。低熟練技能分野に限定してみると、非正規滞在者が占める比重は約8割に及んでいる。この理由としては、2つの事柄が大きく関係する。

第一に、研修生制度は、労働力不足の解消と非正規就労防止のいずれの目的をも十分に実現することが出来ないばかりか、大きな限界と問題点を露呈してきた。研修生は、「研修」資格であるがゆえに、労働法上の保護を受けられなかった。また、研修生は3K部門の労働力不足を埋める一時的で安価な労働力としてみられる傾向が強かったため、賃金は低く、職場では安全対策が十分でなく労災が多発した。劣悪な労働条件が強要されるなかで、研修生が研修先から逃走するという事態が相次いで発生した。研修生は指定された企業でのみ「就労」を認められており、その企業から逃走することは直ちに「不法」化することを意味する。90年代の研修生逃走率は94年73.0%、95年52.0%、96年44.3%、97年30.5%、98年22.3%、

99 年 19.8 と推移している⁵。また、逃走研修生が非正規滞在者に占める割合は、94 年 4.1%、95 年 7.7%、96 年 8.6%、97 年 12.6%、98 年 21.4%、99 年 19.9%と推移した⁶。加えて、研修制度は、当初より、10 人以上の規模の企業しか研修生を受け入れることが許可されず、最も労働力不足に悩んでいた零細企業の労働力不足を解消しないという矛盾を抱えていた。全般的に、限られた数の研修生では中小企業の需要に応えられないという事態もあった。このような状況のなかで、非正規ルートによる外国人労働者の流入や就労が止まらなかったのである。

第二は、1992 年の韓中国交樹立が大きな契機となって、中国朝鮮族の流入が増加し続けたことである。中国朝鮮族は 95 年では 3 万人強であったが、2002 年には 12 万人にまで増大した。特筆すべきは、日本における日系南米人とは対照的に、中国朝鮮族は制度上一般の外国人と同等な待遇しか与えられなかったことである。中国朝鮮族は長年にわたり韓国労働者の代替として重要な役割を果たすが、低熟練技能労働への制限が加えられていたため、「不法就労」、「不法滞在」を余儀なくされてきた。2002 年現在、中国朝鮮族 12 万のうち約 8 万人が非正規滞在者で、約 29 万人の非正規滞在者のうちの最大グループを構成していた。ちなみに、朝鮮族以外の中国人の非正規滞在者は約 7 万人で、両者の合計が非正規滞在者の半数を超えていた。以上のような背景で、韓国では、非正規滞在者は、97 年の通貨危機の直後を除き、一貫して増加し続けた。非正規滞在者は、94 年約 5 万人、2000 年約 15 万、2002 年には 29 万人弱までに達したのである。

Ⅱ 外国人労働者の基本特性と 1990 年代の施策

1 日本

非正規滞在者、日系南米人、研修生には、共通した基本特性が二つある。一つは、いずれも低コストで臨時的・短期雇用に対応するフレキシブルな労働力を構成してきたことである。非正規滞在者の雇用実態に関する調査結果⁷をみると、非正規滞在者が 1 つの企業で働く期間は概ね 3 ヶ月から 6 ヶ月、最も長いケースで 1 年である。賃金の支払い、時給あるは日給制で計算され、日払い

あるいは週払いで支払われているケースが多い。非正規滞在者は日雇的な定着性の低い労働力として位置づけられている。日系南米人については、最も数が多いブラジル人を中心に研究が進められてきた。それらを参照すると、日系ブラジル人の多くが業務請負業者から派遣される間接雇用の労働者として製造業で就労している。親企業の生産予定に合わせて 3 ヶ月や 6 ヶ月といった短期雇用の請負契約を結ぶのが一般的である。業務請負業を用いる製造業にとって最大の魅力は、生産量の増減に合わせて必要な時に必要な労働力を速やかに調達出来ることにあり、これに、正社員のコストに比べて外部委託のコストがはるかに安いという魅力が加わる⁸。研修生は、実質的に中小零細企業の安価な労働力となってきたことが広く知られている。研修期間は、原則 1 年である。93 年に技能実習制度が新設され、最大 3 年までの延長が可能になったが、短期ローテーション型の雇用形態であることは明らかである。

もう一つの特性は、かれらが「不可視な存在」という性格を強く持っていたことである。

非正規滞在者は、強制送還の対象であり、潜在的な生活を余儀なくされる。日本では、90 日以上滞在する外国人には外国人登録が義務づけられてきた。行政サービスを受けるには、登録が必須である。しかし、非正規滞在者の多くは、存在の発覚を恐れるなどの理由から、登録をしていない。毎年の入管統計を参照すると、非正規者の中で登録しているのは一割程度と思われる。したがって、非正規滞在者は、行政サービスの面でも、不可視な存在であることを余儀なくされてきた。

ブラジル人を中心とする日系南米人は、非正規滞在者とは対照的に、身分に対する在留資格が優遇されるなかで、自由な労働者として就労してきた存在であった。その自由な性格は、雇用側からすると、短期で臨時的な雇用へのニーズを満たすフレキシブルな労働力を保証する条件となる。日系人の大量流入は、バブル期の人手不足の時期に生じたが、バブル経済崩壊以後、日本人が周辺労働市場に回帰してきたことによって、ブラジル人の仕事はよりマージナルな領域へと移行してきた。「ブラジル人は日本人が働かない時間に用いられ、日本人が働きにこないような立地条件の工

場で就労する。こうした就労条件が貫徹した結果、ブラジル人はいままで以上に、普通の日本の社会生活から見えない存在になる」⁹。梶田らは、請負労働力化や長時間労働に特徴付けられる就労の論理によって、外国人労働者がそこに存在しつつも、社会生活を欠いているがゆえに地域社会から認知されない存在になることを「顔の見えない定住化」と呼んだ¹⁰。研修生は、日系ブラジル人とは対照的に管理された労働者であり、研修先を変更できないことを含め、雇用主の厳格な管理下に置かれる。また、短期滞在であるがゆえに、地域社会のなかで、その存在はほとんど見えない状態に置かれる。

おおよそ2000年前後までの外国人労働者をめぐる動向を総括すると、外国人労働者の流入は非正規滞在者の増大という形で始まり、このことは国内労働市場を「開国」するのか「鎖国」を堅持するのかに関する議論を高めた。しかし、安価でフレキシブルな外国人労働者は、全般的に「不可視な存在」であり、かれらの労働条件や生活状況に対する市民社会での関心は高いものではなかった。外国人労働者のなかで、国が早くから関心を示していたのは、非正規滞在者の存在である。非正規滞在者に対する最初のまとまった政府報告は、1990年版の『警察白書』に特集として掲載されている。このことは、非正規滞在者が何よりも治安的な観点から問題視されてきたことを示している。

「90年入管法」の目的の一つは、不法就労助長罪の新設など、急増した「不法就労」者に対応するためのものであった。しかし、不法就労助長罪による検挙件数は、「不法就労」による退去強制摘発人員数の100分の1程度であり、効果は限定されていた。また、90年代には集中摘発期間や協議会設置等の「不法就労」対策が行なわれてきたが、見せしめ的な摘発に留まってきたと言える¹¹。「不法残留者」は90年約10万人、93年には約30万人でピーク、その後は漸減したが、2000年約25万人であり、90年代に約15万人増加したことになる。このような事態の基本原因は、人手不足のなかで流入した非正規滞在者が、景気低迷期のなかでも日本の産業に構造的に組み込まれてきたことにあり、国が日本経済を支える非正

規滞在者の労働力の有用性に配慮して、「不法就労」対策に本腰を入れてこなかったためである。この間、非正規滞在者の滞在は長期化し、出稼ぎ型から定着化への移行が見られた。非正規滞在者の5年以上の滞在は91年段階では1%に過ぎなかったのに対し、93年には2割弱を占め、2000年には3割を超えている（『国際人流』、92年9月、94年10月、2001年6月）。2000年代に入るまで、「90年入管法」のほかに大きな制度的改編はなかった。

2 韓国

韓国でも、非正規滞在者と研修生が安価でフレキシブルな労働力を構成してきたことは同様であるが、日本と比べて以下のような特徴があったと言える。まず、研修生の逃走が高い割合で推移した。94年及び95年の研修生逃走率が5割を超えていることは、当時の研修生の過酷な実態を物語っている。研修先を変更できない不自由の下では、劣悪な状況に直面した研修生にとって、選択は忍耐か逃走のいずれかになる。また、研修生の逃走には、研修生の賃金よりもはるかに高い賃金で外国人労働者を雇用する労働市場が存在したことが関係している¹²。ある研究機関が中心になり94年11月～95年2月にかけて393人の外国人労働者を対象に行った調査結果では、実質労働時間がほとんど変わらないなかで、非正規滞在者の賃金は研修生のほぼ2倍であった¹³。次に、非正規滞在者のなかでは、朝鮮半島にルーツを持つ中国朝鮮族が最大グループを構成していたが、これは日本における日系南米人の状況と対照的である。かれらは、九老地区などいくつかの地域に集住する傾向があった。最後に、非正規滞在者が増え続けたことであり、先に示したように、2002年には就労外国人の約8割を非正規滞在者が占めるという事態に至っている。

韓国では、研修生の悲惨な実態は、95年にネパール人研修生が労働条件の劣悪さや雇用主による暴力などを告発するデモを行ったことで大きく社会問題化された。この告発を機に、外国人労働者の待遇改善を要求する市民運動が高揚する¹⁴。これに加えて、中国朝鮮族の集住地区が存在したこともあり、日本に比べれば、韓国における外国人労働者および外国人労働者問題はより可視的であったと言えるかも知れない。

研修生制度は、早くから、外国人労働者の権利上の適切な保護を欠いていると批判されてきた。また、外国人支援の運動の高揚を受けて、政府は90年代後半より、研修生制度の改善に着手した。政府は、95年に「外国人産業研修生の保護と管理に関するガイドライン」を策定し、研修生にも産業災害補償保険および国民健康保険の適用を定めるに至った。98年には、研修生が2年間の研修終了後に受け入れ企業の推薦を受け所定の試験に合格した場合、その企業に1年間就業できる資格を与える研修就業制度が新設された（施行は2000年4月から）。その後2002年に、当初の研修指定期間は1年に短縮され、逆に研修後の就労期間は2年間に延長された。この改定の目的は、労働力不足解消と、研修性を「就業者」として認めることにより国内の労働法を適用することにあったと言える。

また、韓国政府内には、90年代中頃から、研修生制度を廃止し、正式に低熟練技能分野での外国人労働者を導入するための「雇用許可制」を発足させようとする動きがあった。しかし、その試みは、産業界の反対にあい、実を結ばなかった。研修生制度から最も大きな恩恵を受け、雇用許可制の導入に最も強く反対してきたのは、中小企業協同組合である。中小企業協同組合に加盟する企業は、安い給料で研修生を雇用できることの他に、以下のような利益も得ていた。まず、研修生制度においては、雇用主団体である中小企業共同組合が研修生の募集・斡旋・研修・事後管理をすべて管轄していた。中小企業協同組合は送出し国の民間機関と契約するため、教育費や出国手続き費用名目の手数料、帰国保証金など入国のための費用を不当に要求することが出来た。そして、研修生が研修先を逃走した際に、保証金として預けられていたお金が中小企業協同組合の利益になるという仕組みがあった。雇用許可制は、90年代中頃から、導入しようとする政府関係者、阻止しようとする産業界（中小企業協同組合）、研修生制度の抜本的な見直しと代替策を要請する外国人労働者支援の市民団体等の間で、大きな争点となってきたものである。

中国朝鮮族に関しては、2001年11月に就業管理制（特別雇用許可制）が導入された。この制度は、

「親族訪問」で入国した朝鮮族に対して、一定の条件を満たせば、製造業やサービス業等、8つの部門で就業する資格（3年）を与えるものであった。これに先立つ、1998年に、韓国政府は約700万人の海外同胞の経済力・影響力を活用するために「在外同胞の出入国と法的地位に関する法律」を制定した。在外同胞法は、出入国および在留資格において、海外同胞を韓国国民と同じ待遇で受け入れることを定めたが、韓国樹立前に海外に移住した中国朝鮮族と旧ソ連の高麗人は対象外とされた。2001年11月、韓国憲法裁判所は、平等原則に反するとして、在外同胞法を憲法違反と判断した。就業管理制は、このような状況の中で制定されたものである。ただし、就業管理制は、無縁故朝鮮族（韓国に親族を持たない朝鮮族）は対象外としていた。

Ⅲ 2000年代の施策とその背景

1 日本

2000年代に入り、外国人労働者に関する国レベルでの様々な政策が整備されてきている。2005年12月に策定された「犯罪に強い社会の実現のための行動計画—『世界一安全な国』の復活を目指して—」（犯罪対策閣僚会議）は、「犯罪の温床となる不法滞在者」を5年間で半減させることを宣言した。総務省は2006年3月に「多文化共生の推進」に向けたプランを発表したが、「共生」の対象として主に念頭に置かれているのは、滞在が長期化し定住傾向が進む日系南米人である。2009年7月には、研修・技能実習制度の見直しを含む改正法が成立し、2010年7月から施行された。これにより、特例を除き、在留資格の「研修」は廃止され、「技能実習」制度に一本化された。

(1) 非正規滞在者対策

日本では、90年末から非正規滞在者対策に大きな変化が見られた。一つは、在留特別許可制度に関するものである。一般アムネ스티（一定の要件を満たす非正規滞在者を一時期に一斉に合法化・正規化する措置）を実施した経験を有する国は欧米を中心に少なくないが、日本では在留特別許可制度によって非正規滞在者の合法化を個別に判断する対応を取ってきた。「不法滞在者と我が国社会とのつながりに配慮した取り扱い」（第二

次出入国管理基本計画、2000）が言明される中で、在留特別許可件数が急増する。認可されたケースには、日本人との家族的なつながり（多くは日本人と結婚した非正規滞在者のケース）や日本人との家族的な繋がりはなくとも「子どもの最善の利益」に配慮されたものが多く含まれる。法務省は、従来、「法務大臣の裁量」として、認可の基準を全く示していなかった。しかし、2004 年より「許可事例」が、2006 年より「不許可事例」が公開されるようになり、同年 10 月には、「在留特別許可に関するガイドライン」が策定されるに至った。ただし、日本で家族を形成していない長期滞在単身者に対して許可されることはなく、労働者として日本で長年就労してきたという事実は合法化の判断においてほとんど考慮されていないという現実はある。

一方で、「強力かつ効果的な不法滞在者対策の実施」（第二次出入国管理基本計画、同上）が言明され、1999 年「不法在留罪」の新設と「上陸拒否期間の伸張」、2001 年「偽変造文書対策のための退去強制事由の整備」、2004 年「不法残留者等の罪に関わる罰金の引き上げ」、「上陸拒否期間の伸張」、「在留資格取消制度」と「出国命令制度」の新設等、次々と様々な取組が実施されていく。出国命令制度は、「不法残留者」の自主的な出頭者を速やかに帰国させるために、入国管理局に出頭した非正規滞在者のうち、一定の要件に該当する者に対して適用される制度として新設されたものである。対象者には上陸拒否期間 1 年という罰則のみで、その他に罰金等の罰則は課されず、収容もされない。以上のような施策と非正規滞在者に対する取組強化によって、「不法残留者数」は 2006 年に、92 年以降初めて 20 万人を割り、2010 年 1 月では約 9 万人にまで激減した。

バブル崩壊以降の長期的な景気低迷期を経て、現在、日本は少子高齢化の本格的な到来を迎えようとしている。このなかで展望されているのが、合法的な「単純労働者」の受け入れである。自由民主党国家戦略本部外国人労働者 PT が『「外国人労働者短期就労制度」の創設の提言』（2008 年 7 月）で、在留期間を 3 年とし、再度の入国は認めないことを条件とする「短期就労資格」の新設を提言しているように、近年、単純労働者の受け

入れに関する議論が盛んになっている。この点を踏まえると、近年の非正規滞在者に対する強力な排除と、合法化の判断基準の明確化は、今後新たに合法的な「単純労働者」を受け入れるための準備として、現在「不法」の状態にいる者を一掃しようという政府の意図を反映していると考えられる。

（2）多文化共生論の浮上

「多文化共生」という言葉は、地域や市民社会レベルでは 1990 年代後半から広く使われてきたが、国レベルで多文化共生論が浮上したのは、2006 年である。総務省は 2006 年に『多文化共生の推進に関する研究会報告書』を刊行した。同報告書は、従来の外国人政策が主に労働者政策あるいは在留管理の観点から行なってきたことを反省し、人口の急速な減少と経済のグローバル化が進む中で、外国人の能力を最大限に発揮できるような社会作りが不可欠となっており、このために多文化共生を推進することが必要であると説く。国土交通省は 2006 年に北関東を対象にして多文化共生の地域作りに関する大規模な調査を行い、その結果を『北関東圏における多文化共生の地域づくりに向けて』（2007 年 3 月）にあらわした。この調査は、製造業が集積する北関東圏には多くの在住外国人が就労しており地域の産業にとって重要な労働力となっているが、一方で、在住外国人の集住する地域では、在住外国人と日本人住民との間の生活トラブルや外国人児童生徒の就学問題等、日常生活の様々な場面で、「生活者」として在住外国人に関係する様々な課題が発生しているため、在住外国人の生活環境の維持・改善を図る取組を検討することが必要になっていると述べる。

ここで確認しておくべきことは、「定住傾向にあるが日本語によるコミュニケーション能力を十分に有しない外国人住民に関わる課題を主な検討対象」（総務省報告書）と示されているように、多文化共生の対象として特に意識されているのはブラジル人を始めとする定住化する日系南米人である。そして、国レベルで多文化共生論が浮上した背景には、日系南米人の定住化に伴い、かれらが不可視的な存在から可視的な存在になり始めたこと、そしてそれに起因するトラブルや摩擦が解

決を必要とする地域的な課題として認識され始めたことが大きいと言える。また、就労先や居住地が頻繁に変わり、生活実態が把握できないことや情報が届きづらいという意味での不可視な存在であることも、放置すれば、中長期的には産業構造・経済活動にとって支障となるとの認識が強まったと考えられる。つまり、国が掲げる多文化共生は、経済活動を支える外国人の労働力の維持を図るために、かれらを生活者や地域住民として地域社会に包摂するという考え方に支えられている。

なお、研修生については、在留資格の「研修」が廃止されたことで、研修生であるがゆえに課せられた労働条件などは改善されることになった。ただし、短期雇用で研修先を変えることが出来ない不自由な労働者である点では、本質的な違いはない。

2 韓国

韓国では、2000年代に入り、外国人労働者問題に関する大きな制度的改編が2回あった。一つは、2003年7月に「外国人労働者の雇用許可等に関する法律」が制定、翌2004年8月から施行されたことである。この雇用許可制（Employment Permission System）の下で、低熟練技能分野での外国人労働者の正式な導入が開始された。雇用許可制制定の背景には、非正規滞在者の急増という問題が深く関係している。雇用許可制は、研修制度に代わる外国人労働者の確保と「不法就労者」問題を解決するための新しいシステムとして構築されたのである。もう一つは、2007年3月に訪問就業制が施行されたことである。訪問就業制は、満25歳以上の中国朝鮮族と旧ソ連の高麗人を対象にして、韓国での就労を大きく自由化するものであった。

(1) 雇用許可制

2000年に入って、雇用許可制制定に向けた動きが加速した。まず、同年3月に20の人権NGOがUN駐在韓国大使に外国人の人権保護を要請、4月にはアジア地域の移住労働者保護関連35団体がタイで集い、韓国をはじめとする5カ国をUN移住労働者保護協約の優先条約対象国と指定し、その文書を送付した。同4月には、金大中大統領（当時）が「外国人労働者差別待遇は、人権

国家を目指すわれわれとして恥じること」と声明を出し、雇用許可制の制定を指示した。これを受けて、「外国人労働者保護対策企画団」の結成による本格的な検討が開始された。2003年の「外国人労働者の雇用許可等に関する法律」は、国内世論、国際NGOの活動などの後押しを受けるなかで制定された。ただし、産業界の反対には根強いものがあった。このため、研修生制度を利用してきた中小企業の利害や雇用許可制を中小企業に適用することの困難さに対する配慮から、当面研修生制度は維持されることとなった。雇用許可制が定着した段階で研修生制度は廃止されるという想定のもと、雇用許可制は研修生制度との併用という形でスタートしたのである。

雇用許可制の導入に向けて、非正規滞在者の取り締まり強化による海外退去措置と合法化措置が同時並行的に進められた。2003年3月31日段階で「不法滞在」が3年以下の外国人については、最長2年間の就労が認められた。「不法滞在」が3年以上4年未満の場合には、一度出国し、出国前の滞在日数と合わせて最長5年間の就労が認められた。ただし、出国後30日以内の入国が条件とされた。「不法滞在」が4年以上の場合は、2003年11月15日までに退去するよう求められ、それ以降は強制退去の対象とされた。この措置では、20万人弱の非正規滞在者が出頭し、大半が就労許可を得られたと言われている。

雇用許可制は、労働力の送出し国をアジア8カ国に指定した。2004年8月段階で、韓国は中国とモンゴルを除くフィリピン、ベトナム、インドネシア、タイ、スリランカ、カザフスタン6カ国と覚書を交わしていた。雇用期間は、原則1年とし、最長3年まで延長することができる。この規定は、外国人の定住化防止と外国人労働者が経済的目的を達するに十分な期間という観点から定められている。国内に就業した後、出国した外国人は6ヶ月が経過した場合、国内に再就業することができる。これによって外国人労働者の長期滞在中および定住化を防止するとともに、バランスのとれた外国人労働者の雇用を促進するとされる。家族同伴は禁止されている。また、契約延長、雇用中止撤回を要求する集団行動は禁止されている。職場変更は原則的に禁止されている。ただし企業

体の休・廃業、事業者の正当な労働契約解除など不可避の事由がある場合には他の職場への変更が許可される。雇用許可制の大きな特徴の一つは、透明な外国人労働者の選定と導入が目指されていることである。研修生制度では研修生の導入過程に民間機関が介入していたことから、仲介費の不当な要求など様々な問題が発生した。雇用許可制では、韓国と送り出し国は国家間の了解覚書を締結し、外国人労働者の導入過程から民間機関の介入を排除することが定められている。

雇用許可制制定に先立つ対策強化によって、非正規滞在者は2002年の約29万人から2003年には約14万人にまで激減する。しかしその後、非正規滞在者は再び増加に転じ、2007年には約23万人に至る。雇用許可制は2006年末まで研修制度と同時並行的に進められたので、この間の非正規滞在者の増大は両制度の問題点と関連付けて検討される必要がある。しかし、雇用許可制の制定が非正規滞在者の減少に大きな効果をもたらさなかったことは確かである。

(2) 訪問就業制

雇用許可制は外国人一般を対象にするものであるが、訪問就業制は中国朝鮮族と旧ソ連の高麗人を対象にしたものである。縁故朝鮮族の場合は無制限に、32の業種において（雇用許可制で認められている製造業、建設業、農業などに加えサービス業や看護分野等も対象となる）、5年間有効で1回のべ3年間の在留を認めるビザが発給される。無縁故朝鮮族の場合は、数的規制（クォーター制）をかけて発給されるが、居住国にて韓国語試験が課される。訪問就業制は、無縁故朝鮮族が合法的に韓国で就労することを認めた初めての制度である。

政府の説明によれば、年齢を25歳以上としたのは若者の大学進学放棄を防ぐためであり、滞在期間を3年に限定したのは長期出稼ぎによる居住国（中国）での家庭崩壊を阻止するためであり、中国内の定着を誘導するためだとされる。また、政府は、訪問就業制実施に先立ち、2005年と6年に朝鮮族を対象に自主帰国プログラムを実施した。期間内に自主帰国した場合、出国後6ヶ月または1年以内に再入国を認めるという内容であった。この措置により、約8万5千人の朝鮮族が自

主帰国した。

訪問就業制の制定は、二つの側面で大きな効果をもたらした。一つは、中国朝鮮族の出稼ぎブームとも言える韓国への大量の移動が生じたことである。韓国における中国朝鮮族は2002年で約12万人であったが、2010年には約38万人にまで増加した。もう一つは、中国朝鮮族のなかの非正規滞在者が急減したことである。中国朝鮮族の非正規滞在者は2002年で約8万人であったが、2010年には約2万5千人となり、在留者全体に占める割合も6%前後にまで減少した。この現象は、韓国の非正規滞在者全体の動向にも影響を与えた。すなわち、非正規滞在者は2007年から再び減少に転じ、2010年段階で約18万人となっている。

IV 論点整理と今後の課題

ここまでの記述を踏まえ、以下の側面において論点整理をしておく。

第一に、日本と韓国ではともに、1980年代後半、非正規滞在者が増加する中で、低熟練技能分野での労働力不足と「不法就労」防止を主要な政策課題とする形で、外国人労働者への対応が始まった。両国はともに低熟練技術分野での外国人労働力の導入に慎重であった。日本はオールドカマーの戦後の経験やヨーロッパの外国人労働者の経験を教訓とし、低熟練技能分野での外国人の就労を原則禁止とする方針を堅持しつつ、研修生制度の拡大を通じて、労働力の導入を図ってきた。韓国でも研修生制度は労働力導入の柱であったが、導入にあたっては日本の制度を参考にしたと言われる。また、両国では民族的出自を同じくする人々の出稼ぎ現象が見られた。

就労を目的とする人の越境移動は、送り出し国と受入国の経済的な格差を大きな背景とするが、二国間の歴史的な関係（日本とブラジル、朝鮮半島と中国）や受入国の受入れ政策にも大きく規定される。国益の観点から外国人を分類・選別する入国管理政策によって、海外からの労働力の流入の規模と属性はコントロールされるが、この関係は、「90年入管法」が日系ブラジル人、訪問就業制が中国朝鮮族の大量移動を促した関係に象徴されている。

第二に、非正規滞在者は「不法性」のゆえに無

権利状態に置かれてきた。日系南米人や中国朝鮮族はフレキシブルな労働者として雇用されてきた。研修生は、「安価な労働力として自国の経済に貢献してもらい、短期間で帰国する」便利な労働者である。いずれの形態においても、国にとって有用な労働力を確保し、負担するコストを最小限に抑えるという、「利益最大化」と「コスト最小化」の政策的意図は十分に満たされてきたと言えるであろう。ただし、非正規滞在者は、国家の正当性を揺るがす問題である。韓国では研修生の相次ぐ逃走や中国朝鮮族が外国人一般と同等の待遇しか与えられない状況のなかで、非正規滞在者が増加し続け、2002年には就労外国人の8割を占めるに至る。このような事態を受けて、韓国政府は雇用許可制の導入に踏み切る。日本では、非正規滞在者は1993年に約30万人でピークを迎え、その後は漸減してきた。非正規滞在者および関連する問題の可視化や大きなトラブルは認められない。日本で2000年代に非正規滞在者対策が強化されたことには、少子高齢化の下での外国人労働者受入れに関するビジョンが関係しよう。

第三に、韓国の雇用許可制は台湾の制度を参考にしたと言われる。また、日本も外国人労働者受入れの構想において台湾を参考にしていると言われる。台湾はいち早く1990年代初頭に低熟練技能分野での外国人労働力の導入に踏み切っている¹⁵。台湾政府は、外国人労働者による国内労働市場への悪影響を防ぐために、「必要性、切迫性及び代替不可性」を基本的な受け入れ条件として、計画的な管理の下に外国人労働者を受け入れてきた。台湾でも非正規滞在者問題や契約労働者の逃走問題は存在し、主要な政策課題を構成してきた。しかし、非正規滞在者を合法労働者の1割程度に抑えてきたこと、また、契約労働者の逃走率も韓国の研修生のそれと比べればはるかに低く、台湾は、ある意味での「成功」モデルに見える。ただし、台湾では、1999年と2005年に2度外国人労働者による「暴動」が起きており、外国人労働者の異なる文化、慣習、言語、そして生活環境に対する管理と配慮の難しさが浮き彫りになっている¹⁶。日本が低熟練技能分野での外国人労働者の導入を構想する場合、台湾の受入れ政策と韓国の雇用許可制の多面的な検討が必要となろう。台湾の

契約労働者や韓国の研修生の逃走問題にみられる本質的な問題の一つは、職場や研修先を変更できないという「不自由」さにある。契約先や研修先を変更できない不自由の下では、劣悪な状況に直面した労働者にとって、選択は忍耐か逃走のいずれかになる。この点に関しては、日本の研修生制度の改定がどのような事態を生むのかについても注視する必要がある。

第四に、短期間で大量の人が移動する出稼ぎ現象がどのような問題を孕むのか、この点については、近年の中国朝鮮族の動向が特に注目されよう。中国朝鮮族の韓国への出稼ぎは1992年の韓中国交樹立後増大したが、2007年の訪問就業制制定以降の「韓国ブーム」には目を見張るものがある。訪問就業制の制定によって非正規滞在の中国朝鮮族は激減したが、中国朝鮮族に関する研究では「危機論」的な観点にたったものが少なくない。それらは、送り出す中国朝鮮族社会における、朝鮮族集居地の人口減少、民族教育の弱化現象、家族に対する責任と愛情の薄弱化、農村結婚適齢男性の結婚問題の深刻化等、「韓国ブーム」を朝鮮族社会の安定さを破壊する急激な変化として問題視するものである。韓国から帰国した労働者が本国では低賃金ゆえに就労意欲を喪失し、出稼ぎにますます依存していくという問題もある。出稼ぎ先で長期間低熟練技能分野の労働に従事し、その間送り出し社会の経済・産業構造の変容が進めば、職種面で帰国後の適応が困難になるという事態も起こってくるであろう。こうした点を踏まえると、日系南米人のほぼ20年に及ぶ出稼ぎ現象が送り出し地域をどのように変容させてきたのかについて、改めて検討する必要がある。中国朝鮮族と日系南米人の比較研究は、出稼ぎ現象の光と影の部分大きく映し出すかもしれない。また、民族的出自を同じくする人々に対する処遇の違いは、日本と韓国の外国人や民族に対する国家観や民族観の異同を浮き彫りにするであろう。

¹ 日系南米人のルーツは、100年以上前に日本から南米へ出稼ぎにいった日本人移民である。日本人の南米移住は、1899年、日本人790人が「佐倉丸」でペルーへ

渡ったことに始まる。次いで、1908年には、781人の日本人が「笠戸丸」でブラジルへ渡った。当時の日本は、経済の混乱と地方農村の荒廃のなかで、人口問題と農村の危機の解決策として、自国民を他国に送出し、現地での就労によって、富を蓄積するよう奨励することを目的とした移民政策が国策として実施されるようになっていた。最初の移民はハワイ王国や北米に渡ったが、北米を中心に東洋人に対する移民反対論が強まると、多くの人々は南米を目指すようになった。当時、ブラジルやペルーでは、コーヒーや砂糖などの大農園（プランテーション）で働いていた黒人奴隷や中国人クーリー（苦力）に代わる農園労働力への需要があった。ペルーでは1857年に、ブラジルでは1888年に、奴隷解放例が出されていた。出稼ぎは数年単位での帰国を前提になされることが多いが、思うような収入が得られなかった経済事情や日本の第二次世界大戦参入などの事情で、帰国の道が閉ざされた人々が、その後敗戦を得て、移住先で定住する者が増えて行き、現地で日系社会を構成するようになる。

日本人移民の最大の受入国はブラジルで、ブラジルへの移住者は戦前までが約19万人（ピークは1925年～36年の昭和初期）、戦後でも5万人を超えた。ブラジルでは、最初の移住から100年目に当たる2008年現在で、約150万人の日系ブラジル人がいると言われる。1980年代半ば頃、ブラジルやペルーでの経済不況にあえいだ日系移民1世や2世たちが就労目的での日本訪問を始めた。「90年入管法」によって、3世までの海外日系人とその配偶者が「定住ビザ」を得られるようになると、日本での就労を行う移住者が激増した。この流れはかつて日本からブラジルやペルーへ渡った人々になぞらえて「デカセギ（dekassegui）」と呼ばれるようになった。

² 『2004年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JICTO 白書』

³ 朝日新聞、2000年12月24日

⁴ 中国朝鮮族のルーツは、19世紀後半から20世紀前半にかけて朝鮮半島から中国に移住した朝鮮人である。日本が1910年に朝鮮半島を併合して以降、朝鮮人の中国への移住が本格化する。1910年から1918年にかけて実施された「土地調査事業」（土地所有権の調査、土地価格の設定。地形調査）により土地を奪われ、農村から排出された没落農民のなかから、当初は徒歩で豆満港や鴨緑江を超えて中国東北部を目指すものが現れ、やや遅れて朝鮮半島と日本を結ぶ連絡船を使って日本に向かう人々も現れる。愛国運動家たちが日本の弾圧を避け、中国東北部に来て反日闘争を続けるという経緯もあった。1930～40年代の朝鮮人の中国への移住は、中国東北部（いわゆる「満州」）への日本の侵略に起因するところが多い。日本は1931年9月の「満州事変」によって「満州国」を設立すると、満州を中国大陸侵略の食料基地として開発するために「日本人移民に代替する朝鮮人移民」を強制的に移住させた。1939年から1941までの間に約10万人の朝鮮人が移住させられた。以上のような経緯を経て、1945年の第二次世界大戦終戦時には約200万の朝鮮人が中国に居たと言われる。日本の植民地政策の下で朝鮮人は一旦「日本国籍」を付与されるが、1952年の平和条約によって国籍を剥奪される。日本に在留し続けた朝鮮人は、以降、外国人として在日韓国・朝鮮人を形成・構成する。中国に渡っ

た朝鮮人に関しては、終戦までの間、中国国籍を取得しないと、土地の所有権＝生活基盤を得られないという事情があった。このような状況下で、1929年までに中国東北部で全居住者の約10%、45年までには全居住者の約20%が国籍を取得したとされている。1949年に中華人民共和国が成立すると、中国共産党政府は中国国内のすべての民族に平等に国籍を付与するようになったので、朝鮮人も国籍が付与されるとともに中国少数民族として認定された。中国に渡った朝鮮人が最も多く集住したのは延辺地区であったが、1952年の中国政府による民族区域自治実施要綱の発表により、延辺朝鮮族自治区が誕生（55年に延辺朝鮮族自治州に変更）した。中国朝鮮族は、終戦までに中国に渡り、その後、中国少数民族として中国に在留し続けた人々とその子孫をさす

⁵ Hong, 2001.

⁶ Seol, 2000.

⁷ 渡邊博顕（2005年9月）

⁸ 丹野清人（1996）

⁹ 丹野清人（2005）、181ページ

¹⁰ 梶田孝道・丹野清人・樋口直人（2005）

¹¹ 鈴木理恵子（2007）

¹² Kang, 1995

¹³ Park, 1995

¹⁴ Kim, 2003

¹⁵ 外国人労働者の受入れに関する日韓と台湾の相違点について1点言及しておく、1949年、中国共産党との内戦に敗れて中国を追われた蒋介石・国民党政府は台湾に逃れたが、彼らとともに中国から台湾に逃れ定住した人々は「外省人」と呼ばれ、日本の敗戦以前からの住民である「本省人」と区別される。いずれも中国大陸から移住してきた漢民族であり、これら「漢人」が台湾地区全人口の98%以上を占めている（2005年前後のデータ）。台湾は、戦前から戦後にかけて、「中国大陸からの移住者を受け入れることによって形成された地域」と言うことができる。

こうした歴史的経緯のなかで、日本とブラジル、朝鮮半島と中国のような、国際的な人の移動に影響を及ぼす特別な歴史的経緯と発展的な二国間関係が「中国と台湾」の間には存在しない。換言すれば、台湾にとって歴史的・人種的に最も関係が深く、かつアジア最大の人口と労働力供給圧力を持つ中国との間で、国交および二国間の人の移動が制限されていることが、日韓との大きな違いである。このため、台湾は、アジア最大の労働力供給圧力を持つ中国をあらかじめ送り出し国対象から排除し、新たな送り出し国（東南アジア諸国）との関係を構築する必要があった。

¹⁶ 田巻松雄（2009）

参考文献

梶田孝道・丹野清人・樋口直人（2005）『顔の見えない定住化』名古屋大学出版会

国土交通省国土計画曲（2007年3月）『北関東圏における多文化共生の地域づくりに向けて』平成18年度国土施策創発調査・北関東圏の産業維持に向けた企業・自治体連携による多

- 文化共生作り調査報告書
鈴木理恵子 (2007)「選別化が進む外国人労働者—非正規滞在者の排除と合法滞在者の管理強化」渡戸一郎・鈴木理恵子・APFS 編著『在留特別許可と日本の移民政策—「移民選別」時代の到来』明石書店
- 総務省 (2006 年 3 月)『多文化共生の推進に関する研究会報告書—地域における多文化共生の推進に向けて』
- 丹野清人 (1996)「在日ブラジル人の労働市場—業務請負業と日系ブラジル人労働者」大原社会問題研究所雑誌、No.487、1999 年 6 月
- 丹野清人 (2005)「人手不足からフレキシブルな労働力へ—労働市場におけるブラジル人の変化」『顔の见えない定住化』所収
- 田卷松雄・青木秀男 (2006 年 10 月)「アジア域内の労働力移動—受入国韓国と送出国フィリピンの最近の動向と現状—」『宇都宮大学国際学部研究論集』第 22 号
- 田卷松雄 (2009 年 3 月)「アジアにおける非正規滞在外国人をめぐる現状と課題—日本、韓国、台湾を中心に—」(『アジア・グローバル都市における都市下層社会変容の国際比較研究』平成 17～19 年度科学研究費補助金基盤研究 (B) 研究成果報告書 (課題番号 16330094)、研究代表者田卷松雄)
- 田卷松雄 (2011)「グローバル化と下層問題—野宿者・外国人労働者からみる現代日本」水島司・田卷松雄編著『日本・アジア・グローバル化—「21 世紀への挑戦」第 3 巻』、日本経済評論社
- 鄭信哲 (2006)「中国朝鮮族社会の現状と未来—移動に伴う影響と役割」(『朝鮮族のグローバルな移動と国際ネットワーク 「アジア人」としてのアイデンティティを求めて』中国朝鮮族研究会編、アジア経済文化研究所)
- 鄭雅英 (2008 年 2 月)「韓国の在外同胞移住労働者—中国朝鮮族労働者の受入れ過程と現状分析—」(『立命館国際地域研究』第 26 号)
- 樋口直人 (2005)「共生から統合へ—権利保障と移民コミュニティの相互強化に向けて」『顔の见えない定住化』所収
- 渡邊博顕 (2005 年 9 月)「非正規就労外国人労働者の雇用・就業に関する事例」JILPT Discussion Paper 05-014
- 『平成 2 年 警察白書 特集 外国人労働者の急増と警察の対応』
- JITCO (財団法人 国際研修協力機構)『2000 年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JICTO 白書』および『2004 年版』
- 入管協会『国際人流』(1992 年 9 月、1994 年 10 月、2001 年 6 月)。
- 自由民主党国家戦略本部外国人労働者 PT (2008 年 7 月)『「外国人労働者短期就労制度」の創設の提言』
- Hong, Jiwon. (2001). 「韓国における移住労働者政策の変遷と展望」梶田孝道編『人の国際移動と』現代国家—移民環境の激変と各国の外国人政策の変化—一橋大学社会学部
- Kang, Su Dol. (1996). “Typology and Conditions of Migrant Workers in South Korea”, *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol.5, No.2-3, 1996.265-301.
- Kim, Joon. (2003). “Insurgency and Advocacy: Unauthorized Foreign Workers and Civil Society in South Korea”, *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol.12, No.3, 237-69.
- Park, Seok-Woon, Chong Koo, Lee and Dong-Hoon, Seoul. (1995) “A Survey of Foreign Workers in Korea 1995”, *Policies & Protective Measures Concerning Foreign Migrant Workers*. 317-56
- Seol, Dong-Hoon, 2000 “Foreign Workers in Korea 1987-2000: Issues and Discussions,” *KASARINLAN*, Vo.15, No.1, 115-38

A Preliminary Comparative Analysis of the Problem about Migrant Workers in Japan and South Korea.

TAMAKI Matsuo

Abstract

From the latter half of the 1980s onward, migration of labor has become prominent in East Asian regions, specifically in Japan, Taiwan and South Korea. Japan and South Korea as receiving countries of migrant workers have several common points. Firstly, the problem of irregular migrants has long been a major political issue. Secondly, they have made use of an industrial trainee system to bring migrant workers into the region. Thirdly, the influx of Japanese Brazilians into Japan and Korean Chinese into South Korea has emerged. These groups have ethnic roots in each of the respective countries.

This paper provides a basic discussion and comparative analysis of the problem regarding migrant workers in Japan and South Korea. The first half of this paper provides an overview of the change and the current situation of migrant workers in both countries. The latter half discusses and explores the significant change in policies for dealing with the problem of migrant workers in the past ten years.

(2011 年 6 月 6 日受理)